KARIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN

ISSN: 2964-0970
Volume 5, No.1, April 2026, (Halaman 10-20)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir

ANALISIS FAKTOR DAN PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PD KUNCIRAN JAYA TANGERANG

Alvin Nurhafiz[1], Veritia[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang[1,2]
nurhafizalvin@gmail.com[1], dosen00822@unpam.ac.id[2]

Abstrak

Industri furnitur di Indonesia tumbuh seiring pertumbuhan sektor properti. Daerah dengan tingkat pertumbuhan industri furnitur yang tinggi berada di area Jabodetabek. Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PD Kunciran Jaya, dan bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PD Kunciran Jaya. Metode penelitian kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan wawancara kepada enam informan. Data yang diperoleh telah dianalisis secara deskriptif melalui tiga tahap yakni reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Penelitian ini menemukan faktor yang menjadi pendorong disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, dan ketegasan. Menariknya, tidak ada aturan sanksi/hukuman yang diterapkan melainkan hanya sebatas peringatan dan teguran. Adapun dalam pelaksanaan disiplin kerja yang sudah berjalan sangat baik adalah tingkat kewaspadaan karyawan dan etika kerja, lalu yang dinilai berjalan cukup baik pada poin tujuan dan kemampuan kerja. Namun, ketaatan pada standar kerja dinilai kurang sebab belum ada pedoman yang mengatur standar operasional prosedur (SOP). Lalu, pada peraturan kerja juga sama tidak ada aturan tertulis antara perusahaan dengan karyawan mengenai hak, kewajiban, dan tanggung jawab di dalamnya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Produktivitas Karyawan; Industri Furnitur.

Abstract

The furniture industry in Indonesia is growing in line with the growth of the property sector. Areas with high furniture industry growth are in the Greater Jakarta area. This study aims to determine the factors influencing employee work discipline at PD Kunciran Jaya and how the implementation of work discipline improves employee productivity at PD Kunciran Jaya. Qualitative research method with data collection using interviews with six informants. The data obtained were analyzed descriptively through three stages: data reduction, data presentation, and drawing conclusions. This study found that the factors driving work discipline are goals and abilities, leadership role models, fairness, close supervision, and assertiveness. Interestingly, no sanctions/punishments were applied, only warnings and reprimands. The implementation of work discipline that has been going very well is employee alertness and work ethic, and the goals and work abilities are considered quite good. However, adherence to work standards is considered lacking due to the lack of guidelines governing standard operating procedure (SOP). Furthermore, there are no written rules regarding the rights, obligations, and responsibilities of the company and its employees regarding work regulations.

Keywords: *Work Discipline; Employee Productivity; Furniture Industry.*

PENDAHULUAN

Industri furnitur adalah industri pengolahan kayu, rotan, dan bahan baku alami lainnya menjadi produk barang jadi yang mempunyai nilai jual dan guna yang lebih tinggi. Perkembangan kegiatan bisnis furnitur saat ini sudah marak dilakukan baik secara langsung maupun daring. Berdasarkan data Asosiasi Industri Mebel dan Kerajinan Indonesia (ASMINDO), pada tahun 2021, industri furnitur di Indonesia diperkirakan akan tumbuh sebesar 10% dari tahun sebelumnya. Selain itu, pasar furnitur di Indonesia juga dipengaruhi oleh meningkatnya jumlah penduduk dan pertumbuhan ekonomi yang semakin baik.

KARIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
ISSN: 2964-0970
Volume 5, No.1, April 2026, (Halaman 10-20)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir

Data terbaru dari BPS Provinsi Banten 30 Mei 2024 terkait banyaknya keberadaan dan jenis industri kecil dan mikro tahun 2021. Pada bidang Industri Furnitur dari Kayu, Rotan/Bambu, Plastik, Logam tercatat dalam tabel 1 di bawah.

Tabel 1. Jumlah Perusahaan Bidang Industri Furnitur Tahun 2021

No.	Daerah	Jumlah Perusahaan Bidang Industri Furnitur
1	Kabupaten Pandeglang	211
2	Kabupaten Lebak	226
3	Kabupaten Tangerang	218
4	Kabupaten Serang	195
5	Kota Tangerang	75
6	Kota Cilegon	28
7	Kota Serang	55
8	Kota Tangerang Selatan	45

(Sumber: BPS Provinsi Banten 30 Mei 2024)

Dari tabel di atas total keseluruhan industri kecil & mikro bidang furnitur pada provinsi Banten berjumlah sebesar 1053 unit. Sisi lainnya data terbaru terkait Pertumbuhan sektor properti di Indonesia menunjukkan angka positif pada tahun 2024, naik 6% dari tahun 2023. Wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi) saat ini masih menjadi daerah yang sektor propertinya mengalami peningkatan paling signifikan. Dikutip dari emitennews.com, data Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mencatat industri furnitur tumbuh sebesar 2,07 persen pada tahun 2024. Berdasarkan data *Expert Market Research*, pangsa pasar industri furnitur global sebesar USD660 miliar dan diproyeksikan akan terus tumbuh hingga 4,9 persen pada periode tahun 2025 hingga 2034. Dari data jumlah perusahaan bidang industri furnitur serta pertumbuhan sektor properti di Indonesia menunjukkan angka positif terutama pada daerah Jabodetabek. Maka kebutuhan furnitur juga turut meningkat. Potensi ini harus di maksimalkan perusahaan furnitur supaya dapat mengembangkan usahanya. Sehingga perusahaan dengan pengelolaan sumber daya yang baik akan mampu menghasilkan produk furnitur dengan kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan permintaan pasar saat ini.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tidak heran rupanya jika setiap perusahaan berusaha untuk memberikan hasil kerja terbaik untuk memenangkan persaingan pasar. Termasuk pada perusahaan PD Kunciran Jaya berupaya untuk memaksimalkan potensi dari keadaan ekonomi yang sedang terjadi. Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini menggunakan objek PD Kunciran Jaya yang merupakan perusahaan industri pembuatan mebel dan furnitur baik untuk kebutuhan perkantoran maupun perumahan. Melalui kegiatan pra survei dengan wawancara singkat yang penulis lakukan di dapati perkembangan jumlah produksi berdasarkan tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Produksi PD Kunciran Jaya

Tahun	Target Proyek	Realisasi	Tingkat Pencapaian
2022	10	5 Proyek	50%
2023	10	9 Proyek	90%
2024	10	17 Proyek	170%

(Sumber: Laporan Proyek PD Kunciran Jaya 2022 sampai 2024)

Dari tabel di atas terlihat peningkatan jumlah realisasi proyek pada perusahaan PD Kunciran Jaya dalam 3 tahun terakhir. Meskipun yang berhasil mencapai target terjadi pada tahun 2024 sedangkan 2 sebelumnya yaitu tahun 2022 dan 2023 belum mencapai target proyek yang di harapkan. Hal ini menunjukkan adanya pertumbuhan jumlah produksi secara berkala yang positif bagi kemajuan

KARIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
ISSN: 2964-0970
Volume 5, No.1, April 2026, (Halaman 10-20)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir

perusahaan PD Kunciran Jaya. Keterangan selanjutnya disampaikan oleh pemilik perusahaan bahwa karyawan PD Kunciran Jaya menggunakan sistem borongan dan harian. Namun dalam pelaksanaan proyek didapati ada karyawan kurang disiplin seperti izin, dan tidak hadir selama kegiatan berlangsung. Namun sayangnya perusahaan tidak memiliki dokumen terkait absensi yang mencatat waktu kehadiran, kapan izin, sakit, atau terlambat. Sehingga imbasnya proyek yang semestinya bisa selesai dalam 2 bulan, jadi baru dirampungkan dalam waktu 3 bulan. Guna mencapai keberhasilan proyek strategi yang dilakukan di perusahaan PD Kunciran Jaya dengan menambah jumlah karyawan bagian produksi. Berikut data karyawan sepanjang tiga tahun terakhir pada tabel 3 di bawah.

Tabel 3. Data Karyawan PD Kunciran Bagian Produksi

Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap
2022	2 Orang	2 Orang
2023	4 Orang	2 Orang
2022	8 Orang	2 Orang

(Sumber: Laporan Proyek PD Kunciran Jaya 2022 sampai 2024)

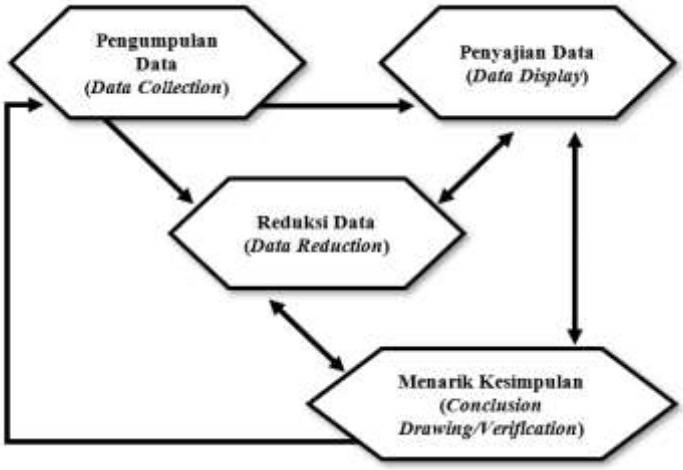
Melihat data yang terjadi pada perusahaan PD Kunciran Jaya penulis memandang faktor disiplin kerja menjadi salah satu sebab penting yang berdampak pada produktivitas dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai hasil yang optimal dari kegiatan usaha maka perusahaan perlu mencapai produktivitas yang optimal. Melalui penuturan dari manajer produksi bahwa disiplin kerja sendiri sudah menjadi budaya kerja, namun saat ini perusahaan belum memiliki peraturan atau pedoman SOP dalam bentuk tertulis, tetapi rencananya akan dibuatkan. Dalam pelaksaan disiplin kerja perusahaan PD Kunciran Jaya memberikan hadiah (*reward*) bagi karyawan yang disiplin berupa makan bersama di suatu rumah makan, serta memberi imbalan upah lebih dan liburan. Adapun hukuman (*punishment*) akan berlaku bagi karyawan yang melakukan kesalahan dalam pembuatan, atau merusak bahan produksi dikenakan pemotongan gaji atau upah.

Dari pemaparan fenomena di atas maka penelitian ini penting untuk dilakukan terkait disiplin kerja dan produktivitas karyawan PD Kunciran Jaya. Penelitian dilakukan guna mencapai pengetahuan dalam peningkatan produktivitas melalui disiplin kerja. dan diharapkan hasilnya akan memberi manfaat bagi keberlangsungan usaha PD Kunciran Jaya serta para pembaca sekalian. Fokus masalah yang akan peneliti angkat adalah "Faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PD Kunciran Jaya?" dan "Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PD Kunciran Jaya?".

METODE

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan disusun secara deskriptif. (Sujarweni, 2021) menjelaskan metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang sistematis dan subjektif, digunakan untuk menggambarkan pengalaman hidup dan memberikannya sebuah makna. Hasilnya diharapkan mendapat pemahaman fenomena tertentu dari perspektif partisipan yang mengalami fenomena tersebut. Alasan penggunaan jenis metode kualitatif guna memahami fenomena terkait disiplin kerja secara detail (mendalam). Dan studi kasus yang dituju juga idealnya menggunakan metode ini karena jumlah populasi perusahaan PD Kunciran Jaya hanya berjumlah 8 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara. Adapun jenis wawancara peneliti gunakan adalah jenis wawancara semi terstruktur. Teknik Analisis Data didasarkan pada model Miles dan Huberman dapat dilakukan melalui tiga tahap, yakni *data reduction, data display*, dan *conclusion drawing / verification*. Sugiyono dalam (Nasution, 2023).

KARIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
ISSN: 2964-0970
Volume 5, No.1, April 2026, (Halaman 10-20)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir



Gambar 1. Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman

(Sumber: Sugiyono dalam Nasution, 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan data penelitian dilakukan kegiatan wawancara terhadap beberapa informan di perusahaan PD Kunciran Jaya. Di bawah ini merupakan tabel data informan wawancara yang bertujuan untuk menggali informasi dalam penelitian.

Tabel 4. Informan Wawancara

No.	Kategori	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Informan Utama	Asep Suhendra	Laki-laki	28 Tahun	SD	15 Tahun
2	Informan Utama	Ibeng Nurcahya	Laki-laki	35 Tahun	SMP	4 Tahun
3	Informan Utama	Asep Mubarok	Laki-laki	37 Tahun	SMP	1 Tahun
4	Informan Tambahan	Thomas Wibowo	Laki-laki	50 Tahun	S1 Manajemen	15 Tahun
5	Informan Tambahan	Rushendi	Laki-laki	39 Tahun	SMA	2 Tahun
6	Informan Kunci	Deyan Olivera	Laki-laki	29 Tahun	S1 Manajemen	5 Tahun

(Sumber: Data Olahan Tahun 2025)

Faktor Disiplin Kerja

Terkait faktor disiplin kerja, diperoleh tujuh temuan yang penulis dapatkan pada CV Kunciran Jaya. Temuan ini adalah usaha penulis melalui penghimpunan dari semua hasil penelitian lalu diambil kesimpulan. Temuan kemudian penulis bahas berdasarkan uraikan sebagai berikut. Temuan pertama, perusahaan dalam hal tujuan dan kemampuan sudah memberikan tugas kepada karyawan yang ada sesuai dengan tujuannya yaitu melakukan produksi bahan baku menjadi barang jadi atau melakukan pekerjaan sesuai jabatannya. Dalam proses pengerjaannya diketahui seluruh karyawan yang bekerja memang mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dibuktikan melalui kutipan berikut.

KARIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
ISSN: 2964-0970
Volume 5, No.1, April 2026, (Halaman 10-20)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir

"Kalau tugas saya sih merakit mebel-mebel gitu. Baik alhamdulillah ya, selama ini baik" (Informan 2, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Hal ini sejalan dengan teori faktor disiplin kerja yang dijelaskan (Hasan dkk., 2023) tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, tujuan yang akan dicapai jelas, ditentukan dengan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya. Dengan demikian tampak seluruh karyawan PD Kunciran Jaya dapat bekerja sesuai tujuan perusahaan dan kemampuan karyawan. Juga, hal tersebut sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Maka terkait tujuan dan kemampuan sebagai faktor disiplin kerja sudah berjalan dengan sangat baik.

Temuan kedua, didapati atasan yang menjadi pemimpin perusahaan sudah memberi arahan pekerjaan dengan baik serta bisa menjadi contoh bagi bawahannya. Ketika atasan mampu menjadi teladan bagi karyawan yang ada akan memudahkan terlaksananya disiplin kerja dalam perusahaan. Hal ini tercermin melalui kutipan berikut.

"Kalau menurut saya dia sangat bagus sih mencontohkan ke karyawan. Ya kayak kerapian, kedisiplinan" (Informan 2, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Sejalan dengan penjelasan yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Sudarta dkk., 2022) teladan pimpinan sangat berperan penting menentukan disiplin karyawan sebab pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan juga akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahan juga akan kurang disiplin. Atasan pada PD Kunciran Jaya bersikap tegas dan bagus dalam memberi contoh, sehingga menjadi hal positif bagi karyawan. Sikap dan tingkah laku dari atasan tentu akan menentukan disiplin kerja karyawan. Terkait teladan pemimpin di PD Kunciran Jaya sudah berjalan dengan sangat baik sehingga akan menuntun para karyawan untuk disiplin dalam bekerja.

Temuan ketiga, berdasarkan penuturan penulis ditemukan balas jasa yang diberikan perusahaan atas hasil pekerjaan karyawannya adalah lima dari enam informan menyatakan cukup sejahtera. Lain halnya dengan jawaban informan 3 yang menyatakan pada dasarnya dinilai cukup namun belum bisa dikatakan sejahtera. Mayoritas menyatakan cukup sejahtera ditunjukkan melalui kutipan berikut.

"Cukup, cukup. Sesuai, sesuai. Iya, betul (sejahtera)" (Informan 4, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Adapun karyawan yang menilai belum sejahtera disebutkan dalam kutipan berikut.

"Sejahtera sih, ya (tersenyum) belum. Tapi cukup ada karena memang masih karyawan baru" (Informan 3, wawancara pribadi, 01/08/2025).

(Mbate'e, 2020) menjelaskan seorang pegawai tidak bisa memungkiri bahwa setiap orang yang bekerja tentu memiliki tujuan pribadi dalam pemenuhan kebutuhan hidup, sehingga setiap pegawai mengharapkan upah atau balas jasa dari apa yang telah dilaksanakan.

Memperhatikan pentingnya kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup, yang mana akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja giat dan menjadi disiplin. Dalam hal balas jasa diketahui lima dari enam informan merasa cukup atas upah yang diberikan dan satu lainnya merasa belum sejahtera. Maka, secara umum tingkat balas jasa pada PD Kunciran Jaya dapat dikatakan berjalan baik.

Temuan keempat, diketahui karyawan seluruhnya menyatakan mendapat perlakuan yang adil dari perusahaan. Secara umum ketika karyawan mendapat keadilan selama bekerja maka hal ini akan menjadi faktor disiplin kerja yang baik. Hal ini dibuktikan melalui kutipan berikut.

"Adil setara sih, enggak ada yang apa? Ngebeda-bedain gitu. Dari pekerjaan sih, ibaratnya kita ini yang lain juga sama gitu." (Informan 1, wawancara pribadi, 01/08/2025)

KARIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
ISSN: 2964-0970
Volume 5, No.1, April 2026, (Halaman 10-20)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir

Sejalan dengan (Susanto & Ridho, 2022) menyampaikan pimpinan harus dapat berlaku adil dan bijaksana kepada seluruh karyawan agar tidak ada rasa cemburu sosial yang mengakibatkan lingkungan kerja tidak nyaman sehingga menyebabkan kinerja masing-masing karyawan menurun drastis.

Sikap adil dari pemimpin perusahaan sangat penting untuk menjaga lingkungan kerja yang nyaman. Dampak dari sikap tidak adil salah satunya menimbulkan kecemburuan sosial. Keadilan yang berlangsung pada PD Kunciran Jaya sudah sangat baik di mana seluruh informan mengungkapkan atasan sudah bersikap adil. Maka aspek keadilan sebagai faktor disiplin kerja dinilai sangat baik.

Temuan kelima, selama pekerjaan berlangsung diperlukan pengawasan dari atasan untuk memastikan proses sesuai dengan target yang akan dicapai. Penulis menemukan terkait pengawasan melekat (WASKAT) seluruh informan menyatakan bagus dan ada kontrol selama pekerjaan. Hal ini dibuktikan dari pernyataan dalam kutipan berikut.

> "Ya dikontrol aja, ini salah nih jangan kayak gini. Kalau ini bagus ya, oh ini bagus yang bener kayak gini. Ntar kalau ada yang salah dia langsung ngomong, jangan kayak gini, perbaiki, kalau ganti ganti" (Informan 3, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Menurut Siagian dalam (Napitupulu, 2022) pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan dalam semua kegiatan organisasi agar dapat menjamin seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengawasan Melekat (WASKAT) menjadi proses pengawasan yang efektif dan penting untuk memastikan seluruh kegiatan dan perilaku karyawan sesuai dengan target serta rencana yang telah ditentukan. Tingkat waskat pada PD Kunciran Jaya sangat baik karena seluruh informan menyatakan bahwa pengawasan berjalan bagus dan adanya kontrol yang dilakukan atasan, seperti memberikan arahan, koreksi langsung, dan pujian.

Temuan keenam, sanksi atau hukuman biasanya diberikan kepada seseorang jika melakukan suatu kesalahan atau pelanggaran. Namun, yang penulis temukan dari penuturan yang ada ternyata jika terjadi kesalahan karyawan tidak mendapat sanksi atau hukuman. Hal tersebut didasarkan atas kutipan berikut.

> "Kalau sanksi enggak, jadi apa sifatnya lebih kekeluargaan. Kayak teguran gitu ya" (Informan 4, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Meski secara umum informan menyatakan sanksi/hukuman tidak ada tetapi pada awal pra survei dijelaskan adanya *punisment* dalam perusahaan yaitu kesalahan dalam pembuatan, atau merusak bahan produksi dikenakan pemotongan gaji atau upah. Diketahui para karyawan menyatakan tidak ada sanksi disebabkan aturan sanksi/hukuman ini karena memang tidak dibuat secara tertulis atau secara baku. (Sudarta dkk., 2022) menerangkan sanksi atau hukuman dapat meningkatkan disiplin kerja. Hal tersebut begitu penting untuk memelihara tingkat kedisiplinan kerja karyawan, karena adanya sanksi atau hukuman dapat membuat karyawan menjadi segan melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Melalui peraturan yang sudah dibuat mampu menyadarkan karyawan untuk senantiasa berperilaku baik serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Sehingga jika dia melanggar peraturan tersebut, maka jelas baginya sanksi atau hukuman apa yang dikenakan padanya.

Dalam hal ini PD Kunciran Jaya dinilai kurang dalam poin sanksi/hukuman sebab tidak adanya aturan yang jelas ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja atau pelanggaran kedisiplinan lainnya. Tanpa adanya sanksi membuat karyawan merasa aman jika melakukan kesalahan kerja dan ini akan berpotensi terjadinya penurunan tingkat disiplin kerja. Ada ketidaksesuaian antara kebijakan formal perusahaan dengan persepsi dan pengalaman aktual karyawan terkait penerapan sanksi/hukuman. Secara normatif, perusahaan mengakui adanya sistem *Punishment* (pemotongan gaji/upah untuk kesalahan produksi), yang merupakan prosedur penting untuk memelihara kedisiplinan.

Temuan ketujuh, berkaitan faktor disiplin kerja yang penulis dapatkan atasan sudah bersikap dengan tegas serta bijaksana dalam memberi perintah maupun arahan. Sikap tegas dan bijaksana ini merupakan hal yang baik kepada karyawan supaya mereka lebih disiplin dalam bekerja. Pernyataan yang menggambarkan sikap atasan terkait ketegasan melalui kutipan berikut.

> "Tegas sih, kalau ibaratnya harus a, harus a gitu, enggak boleh apa, ngebantah gitu" (Informan 2, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Hal ini selaras dengan penjelasan Hasibuan dalam (Wellem dkk., 2023) pemimpin harus berani dan tegas dalam menegakkan disiplin. Ketegasan pimpinan dalam bertindak akan mempengaruhi disiplin karyawan. Pimpinan harus bertindak berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi aturan yang telah ditetapkan. Sikap pimpinan tegas menjalankan aturan kepada karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

KARIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
ISSN: 2964-0970
Volume 5, No.1, April 2026, (Halaman 10-20)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir

Ketegasan yang dimiliki atasan telah terealisasi dengan baik dan diakui bijaksana oleh karyawan, yang berpotensi menjadi faktor dalam mendorong terciptanya suasana kerja yang disiplin. Dari seluruh temuan yang diperoleh faktor yang mempengaruhi pelaksanaan disiplin kerja karyawan di perusahaan PD Kunciran Jaya dengan baik adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, dan ketegasan. Sejauh ini maka faktor pendukung disiplin kerja di perusahaan PD Kunciran Jaya dapat dikatakan cukup bagus di mana lima dari tujuh poin sudah sesuai.

Adapun dua poin yang masih perlu diperhatikan kembali untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu faktor balas jasa dan sanksi/hukuman. Faktor balas jasa perlu dioptimalkan kembali supaya seluruh karyawan memperoleh pendapatan yang cukup sejahtera. Sebab ketika karyawan merasa cukup sejahtera akan membuat karyawan dapat bekerja dengan disiplin. Kemudian faktor sanksi/hukuman sangat kurang dikarenakan tidak ada aturan yang diterapkan melainkan hanya sebatas peringatan dan teguran. Dengan adanya sanksi/hukuman yang sesuai akan lebih mengurangi tingkat kesalahan kerja karyawan di kemudian hari, dan meningkatkan disiplin kerja.

Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada perusahaan PD Kunciran Jaya sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Alasannya, jika disiplin kerja maka waktu selama bekerja menjadi lebih maksimal, adapun jika tidak disiplin hasil pekerjaan tidak sesuai, terjadi kecerobohan kerja, dan tidak sejalan dengan perkiraan waktu yang telah ditargetkan Anoraga dalam (Qomariah, 2020) menyatakan kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Maka, disiplin kerja adalah faktor kunci yang secara langsung meningkatkan efisiensi dan efektivitas produktivitas karyawan di perusahaan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja akan mengurangi produktivitas karyawan.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja pada PD Kunciran Jaya ada lima hal dasar yang penulis temukan. Pelaksanaan disiplin kerja ini nantinya yang akan menjadi tolak ukur dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan kemudian penulis bahas berdasarkan uraikan sebagai berikut.

Temuan pertama, dalam melakukan pekerjaan para lima dari enam karyawan yang bekerja mengungkapkan bahwa pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Namun terdapat seorang karyawan menyatakan belum dengan alasan kurang berpengalaman. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keahliannya diutarakan melalui kutipan berikut.

> "Sesuai, sesuai dengan kemampuan dan keahliannya kita yang kita punya" (Informan 1, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Lain halnya dengan seorang karyawan yang merasa pekerjaan saat ini belum sesuai kemampuan dan keahliannya sebagaimana dibuktikan melalui kutipan berikut.

> "Belum. Karena masih, ibaratnya pengalaman belum banyak. Iya yang bisa aja. Kalau kita belum mampu, kita gak berani" (Informan 3, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Sebagaimana dijelaskan Hasibuan dalam (Seto dkk., 2023) terkait tujuan kemampuan. Tujuan yang ingin dituju harus ditetapkan dengan jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal tersebut berarti beban tujuan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, supaya yang bersangkutan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Penulis menyimpulkan meskipun sebagian besar karyawan merasa kompeten dan disiplin, faktor pengalaman kerja yang minim menjadi aspek yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tugas untuk memastikan semua karyawan dapat mencapai disiplin dan kinerja optimal.

Temuan kedua, karyawan yang bekerja sudah memahami dan berperilaku hati-hati dan teliti dalam bekerja. Tujuannya dimaksudkan untuk mencegah hal-hal yang membahayakan selama proses pekerjaan. Hal ini tercermin dalam ungkapan berikut.

> "Kita utamakan keselamatan lah. Jadi kita waspada aja kita nih, misalnya wah ini nih bahaya nih. Wah kita harus geser gimana. Nyari posisi yang pas, kepotong nih kaki nih. Waduh kaki bisa bahaya nih, kaki bisa ke gencet nih. kita harus minggir. Kalau safety di sini, ya cukup sih. Apalagi ada mesin baru mesin press" (Informan 3, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Siswanto dalam (Dewi & Avriyanti, 2021) berpendapat bahwa salah satu indikator disiplin kerja yaitu tingkat kewaspadaan menjelaskan karyawan yang selama melakukan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi bagi dirinya maupun pekerjaannya.

KARIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
ISSN: 2964-0970
Volume 5, No.1, April 2026, (Halaman 10-20)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir

Maka dapat disimpulkan untuk tingkat kewaspadaan karyawan pada PD Kunciran Jaya sudah berjalan sangat baik. Seluruh karyawan dalam hal ini sudah bersikap teliti, hati-hati, dan mencegah hal-hal yang berpotensi menyebabkan kesalahan atau kecelakaan kerja yang mendukung pelaksanaan disiplin kerja.

Temuan ketiga, berdasarkan hasil penelitian untuk standar kerja pada perusahaan sendiri belum dibuat secara tertulis. Sehingga standar kerja yang diterapkan ditinjau dari arahan atasan selama proses pekerjaan. Standar hasil kerja ini diukur dari spesifikasi dan kesepakatan yang terjalin antara perusahaan dengan pemesanan secara kontrak.

> "Kalau tertulis mah enggak, cuman apa ya arahan-arahan aja ya. Iya, setiap hari memang" (Informan 5, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Hasibuan dalam (Syiva dkk., 2023) ketaatan pada standar kerja adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Bekerja sesuai prosedur, diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Karyawan harus bertanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Melihat keadaan yang ada PD Kunciran Jaya terkait ketaatan pada standar kerja masih dinilai kurang. Sebab idealnya standar kerja perlu disusun aturan secara jelas supaya dapat menjadi satuan ukur pekerjaan itu terlaksana dengan baik atau tidak. Disisi lain dengan adanya standar kerja yang jelas dalam bentuk tertulis akan memudahkan karyawan memahami maksud, target, dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan itu karyawan dan perusahaan akan mampu melakukan kontrol serta evaluasi supaya standar kerja dapat sesuai yang diharapkan.

Temuan keempat, untuk peraturan kerja pada PD Kunciran Jaya tidak disusun secara tertulis dan jam kerja yang berlaku bersifat bebas tergantung kebutuhan proyek pekerjaan. Para karyawan biasanya bekerja sesuai dengan kebiasaan yang selama ini telah berjalan seperti masuk pukul 08:00 WIB sampai 17:00 WIB atau lebih. Hal ini dibuktikan melalui kutipan berikut.

> "Iya mulai dari jam delapan (pagi) sampai ini sih nggak tentu juga, tergantung kondisi ini kondisi produksi, kadang-kadang tanggung paling (estimasi) sampai jam lima (sore)" (Informan 2, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Sementara seorang karyawan menyatakan untuk peraturan kerja sifatnya bebas, sebagaimana diutarakan dalam kutipan berikut.

> "Kalau peraturan kerja sih bebas. Gak ada ini sih, ibaratnya gak ada waktu start dari jam tujuh (pagi) sampai jam lima (sore) enggak ada. Kalau mau ngelembur-lembur bebas" (Informan 2, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Hasibuan dalam (Seto dkk., 2023) menjelaskan terkait ketaatan pada peraturan kerja, hal ini bertujuan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Peraturan kerja diukur melalui pemahaman karyawan atas peraturan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

Terkait ketaatan pada peraturan kerja dinilai masih kurang baik, sebab PD Kunciran Jaya saat penelitian dilakukan masih belum memiliki peraturan kerja secara tertulis antara perusahaan dengan karyawan. Alhasil menimbulkan pemahaman yang berbeda mengenai peraturan kerja, meski dalam pelaksaannya terlihat lancar saja karena mengikuti kebiasaan yang ada. Dengan peraturan kerja yang jelas secara tertulis akan membuat hak, kewajiban, dan tanggung jawab perusahaan dengan karyawan lebih mudah dipahami bersama.

Temuan kelima, penulis dapatkan antar karyawan memiliki hubungan yang baik, komunikasi juga berjalan harmonis dengan adanya sikap toleransi saling mengerti dengan berbagi pengalaman dan tolong menolong dalam bekerja. Tidak lupa juga adanya interaksi yang tidak terlalu serius seperti bercanda untuk mengurangi kejenuhan. Hal ini dibuktikan berdasarkan kutipan berikut.

> "Hubungannya ya saling mendukung gitu, saling mendukung, saling mengobrol kalau ada apa yang ditanya, saling isi gitu, saling komunikasi. Jadi kan gak setiap orang mampu semua gitu. Ini bagaimana sih benerin?" (Informan 5, wawancara pribadi, 01/08/2025).

Hal ini sejalan dengan penjelasan (Purnomo dkk., 2023) etika kerja merupakan kebiasaan, sikap, cara bekerja yang dimiliki seseorang sebagai bentuk kepatuhan pekerja kepada pekerjaannya sehingga tercipta kondisi yang lebih baik. Etika kerja juga berkontribusi secara tidak langsung melalui disiplin kerja.

Hubungan yang terjalin antar karyawan PD Kunciran Jaya sangat harmonis, sebab etika kerja sudah dijalankan sangat baik. Karyawan berperilaku dengan sikap komunikatif, saling menghormati,

KARIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
ISSN: 2964-0970
Volume 5, No.1, April 2026, (Halaman 10-20)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir

bahu-membahu, dan peduli. Hal ini tentu menjadi sarana yang baik supaya karyawan bekerja dengan disiplin yang nantinya akan meningkatkan produktivitas.

Dari seluruh temuan yang diperoleh, pelaksanaan disiplin kerja PD Kunciran Jaya yang sudah berjalan sangat baik adalah tingkat kewaspadaan karyawan dan etika kerja, lalu yang dinilai berjalan cukup baik pada poin tujuan dan kemampuan kerja, sedangkan yang perlu menjadi perhatian lebih karena dinilai masih kurang yaitu poin ketaatan pada standar kerja dan ketaatan pada peraturan kerja. Ketaatan pada standar kerja dinilai kurang sebab belum ada pedoman yang mengatur standar operasional prosedur (SOP). Lalu, pada peraturan kerja juga sama tidak ada aturan tertulis antara perusahaan dengan karyawan mengenai hak, kewajiban, dan tanggung jawab di dalamnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah menguraikan tentang disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PD Kunciran Jaya. Penelitian sudah menjawab pertanyaan dari fokus masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Penulis menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PD Kunciran Jaya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, dan ketegasan. dua poin yang masih perlu diperhatikan kembali untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu faktor balas jasa dan sanksi/hukuman. Faktor balas jasa perlu dioptimalkan kembali supaya seluruh karyawan memperoleh pendapatan yang cukup sejahtera. Kemudian faktor sanksi/hukuman sangat kurang dikarenakan tidak ada aturan yang diterapkan melainkan hanya sebatas peringatan dan teguran.
2. Selanjutnya, penulis juga menemukan pelaksanaan disiplin kerja PD Kunciran Jaya yang sudah berjalan sangat baik adalah tingkat kewaspadaan karyawan dan etika kerja, lalu yang dinilai berjalan cukup baik pada poin tujuan dan kemampuan kerja, sedangkan yang perlu menjadi perhatian lebih karena dinilai masih kurang yaitu poin ketaatan pada standar kerja dan ketaatan pada peraturan kerja.

Pada penelitian ini disarankan, sebelumnya bahwa produktivitas karyawan PD Kunciran Jaya mengalami peningkatan dan pencapaian yang baik. Namun disisi lain terkait disiplin kerja masih perlu dilakukan perbaikan dan pengembangan yaitu:

1. Upah, gaji, atau balas jasa yang diberikan pada karyawan sebaiknya disusun dengan baik sesuai keahlian, pengalaman, kontribusi, dan tingkat disiplin kerja sehingga karyawan yang ingin lebih sejahtera bisa semakin berpeluang.
2. Lalu, untuk sanksi/hukuman maka perusahaan perlu menyusun aturan yang jelas untuk memberi efek jera jika terjadi pelanggaran terkait disiplin kerja.
3. Kemudian, karyawan yang baru bekerja dan kurang berpengalaman di berikan pendampingan lebih atau pelatihan yang akan meningkatkan keahliannya.
4. Selanjutnya, standar operasional prosedur (SOP) perlu disusun sedemikian rupa dan menjadi panduan bersama sehingga hasil pekerjaan terukur dengan baik,
5. Pada peraturan kerja yang mengatur hal-hal terkait hak, kewajiban, dan tanggung jawab perlu disusun dan menjadi rambu-rambu dan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan.
6. Terakhir, untuk meningkatkan mutu, kualitas, dan akses pasar, maka penerapan Standar Nasional Indonesia (SNI) dalam produksi perlu dibuat supaya usaha dapat semakin maju dan berkembang.

Sekiranya saran-saran di atas dilaksanakan dengan semestinya akan berpotensi meningkatkan disiplin kerja. Ketika disiplin kerja berjalan optimal maka produktivitas karyawan juga ikut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Apriani, A., Nugraha, A. K., Fitriani, A., Duma, H., & Sudaryana, Y. (2021). The Superior Strategies to Establish Indonesia Digital Agriculture by 2030. HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), 2(1), 398-407.

Apriani, A., & Sunardi, N. (2022). The Influence of Macroeconomic Effects on Company Financial Performance with CPO Prices as an Intervening Variable in Palm Oil Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) in 2011-2021. Indonesian Development of Economics and Administration Journal, 1(2), 103-116.

KARIR
JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
ISSN: 2964-0970
Volume 5, No.1, April 2026, (Halaman 10-20)
Tersedia online di http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/karir

Apriani, A., Rufiatun, Y., & Gulo, Y. N. (2025). The Effect of Liquidity and Leverage on Profitability with Covid 19 as a Moderating Variable. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(1), 116-121.

Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. (2024, 30 Mei). Banyaknya Desa/Kelurahan Menurut Keberadaan dan Jenis Industri Kecil dan Mikro di Provinsi Banten, 2021. Diakses pada 21 april 2025, dari https://banten.bps.go.id/id/statistics-table/1/NzEjMQ==/banyaknya-desa-kelurahan-menurut-keberadaan-dan-jenis-industri-kecil-dan-mikro-di-provinsi-banten--2021.html

Detikproperti. (2024, 10 Juni). Sektor Properti Indonesia Mulai Bangkit, Sektor Ini Jadi Penopang. Diakses pada 22 april 2025, dari https://www.detik.com/properti/berita/d-7382781/sektor-properti-indonesia-mulai-bangkit-sektor-ini-jadi-penopang

Dewi, A., & Avriyanti, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. JPT Adit Jaya Mandiri Kabupaten Tabalong. *JAPB*, *4*(2), 1241–1255.

DOKU. (2024, 16 Januari). Bisnis Furniture dan Tantangan di Era Digital: Cara Mengikuti Perkembangan Teknologi untuk Meningkatkan Penjualan. Diakses pada 22 april 2025, dari https://www.doku.com/blog/bisnis-furniture/#Peluang_Bisnis_Furniture_di_Indonesia

Emitennews.com. (2025, 07 Maret). Industri Furnitur Catat Pertumbuhan 2,07 Persen di 2024. Diakses pada 24 juni 2025, dari https://emitennews.com/news/industri-furnitur-catat-pertumbuhan-207-persen-di-2024#google_vignette

Google Drive. (2025, 02 Agustus). Rekaman Wawancara_Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PD Kunciran Jaya Tangerang, Diakses pada 04 Desember 2025, dari https://drive.google.com/drive/folders/185RHDZ5erVQADjXQMZCppeiZjkQ6Rsaj

Hasan, M., Sabitah, & Maufira, R. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dan Upah Pegawai. *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum*, *4*(3), 181–185.

Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *3*(1), 98–110.

Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bhineka Nusantara Rest & Cafe Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, *4*(1), 34–53.

Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Harfa Creative.

Purnomo, D. T., Pono, M., & Reni, A. (2023). Pengaruh Etika Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia di Kabupaten Maros. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, *12*(2), 210–221.

Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi* Empiris*)*. Pustaka Abadi.

Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, ZH. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.

Sudarta, Yunarni, B. R. T., & Iswanto, D. (2022). Analisis Faktor Kedisiplinan Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, *8*(1), 521–531.

Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Susanto, S. E., & Ridho, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Ganesa Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur. *Khozana: Journal of Islamic Economic and Banking*, *5*(1), 49–60.

Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *WORLDVIEW*, *2*(1), 43–60.

Wellem, I., Silva, Y. O. Da, & Lela, A. M. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, *10*(1), 01–17.